

- VALITSE
- KEHITÄ
- JOHDA

HOGANRAPORTIT

TURVALLISUUS

TURVALLISUUSKÄYTTÄYTYMINEN TYÖYMPÄRISTÖSSÄ

Raportin saaja: Jane Doe

ID: HB290542

Päivämäärä: 02 Elokuu 2012





JOHDANTO

Joka vuosi töissä tapahtuvat onnettomuudet aiheuttavat tarpeetonta kärsimystä ihmisille ja miljardien eurojen edestä tarpeettomia kuluja liiketoiminnalle. Onnettomuudet aiheutuvat vaarallisesta työkäyttäytymisestä, joka on usein tahatonta ja johtuu yksinkertaisesti tiedostamisen puutteesta. Tämä turvallisuusraportti auttaa parantamaan työntekijöiden turvallisuustietoisuutta ja turvallisuuskäyttäytymistä työssä.

Ihmiset käyttäytyvät vaarallisesti töissä monesta eri syystä. Mitä jatkuvampaa käyttäytyminen on, sitä todennäköisemmin työssä sattuu onnettomuuksia. Hogan on tutkinut turvallista (ja vaarallista) työkäyttäytymistä 1970-luvun alusta lähtien. Tutkimukset osoittavat, että vaarallinen työkäyttäytyminen jakautuu kuuteen melko selkeään kategoriaan; tutkimukset osoittavat myös, että käytöstä jokaisessa näistä kategorioista pystytään ennakoimaan.

Emme voi ennakoida tiettyjen onnettomuuksien esiintymistä, sillä tilastotieteellisestä näkökulmasta katsottuna vakavat onnettomuudet ovat suhteellisen harvinaisia. Voimme ainoastaan ennakoida ihmisten mahdollisuuden käyttäytyä tietyillä tavoilla, jotka jatkuessaan johtavat todennäköisesti onnettomuuksiin.

Jotkut tässä turvallisuusraportissa keskimääräisiä tai korkeita pisteitä saavat ihmiset ovat joutuneet onnettomuuksiin aiemmin — joskus pahoja asioita vain tapahtuu hyville ihmisille. Yhtä lailla alhaisia tai vaarallisia pistemääriä tässä turvallisuusraportissa saavat ihmiset eivät ole joutuneet onnettomuuksiin. He ovat kuitenkin alttiita riskeille vaarallisen, onnettomuuksiin mahdollisesti johtavan käyttäytymisensä vuoksi — mitä matalampi pistemäärä, sitä suurempi riski on.

On tärkeää huomata, että myynnissä ja johdossa työskentelevät ihmiset saavat yleensä alhaisempia pistemääriä, koska heidän työssään menestyminen vaatii kurinalaista riskinottoa, säännöistä joustamista ja monen asian tekemistä samanaikaisesti — kaikki tekijöitä, jotka tuottavat alhaisia pistemääriä suurimmassa osassa turvallisuusasteikoista.

Lyhyesti sanottuna, tässä raportissa esitetyt pistemäärät eivät ennakoivat henkilön onnettomuus- tai turvallisuuslukuja. Sen sijaan ne antavat suosituksia siitä, mihin henkilön täytyy kiinnittää huomionsa välttyäkseen onnettomuuksilta.



Raportti on jaettu neljään osioon seuraavalla tavalla:

- Osio I:** Ensimmäinen osio määrittelee turvallisuuskäyttäytymisen kuusi osa-alueetta ja tarjoaa sen jälkeen graafisen yhteenvedon ehdokkaan arviointituloksista kullakin osa-alueella.
- Osio II:** Toinen osio on valinnainen raportointiominaisuus, jonka käyttäjä voi valita. Se tarjoaa ehdokkaan kokonaisturvallisuuspistemäärän, joka perustuu ensimmäisen osion graafiseen yhteenvetoon.
- Osio III:** Kolmas osio on valinnainen raportointiominaisuus, jonka käyttäjä voi valita. Se tarjoaa ehdokkaalle kehitykseen, koulutukseen ja valmennukseen liittyviä suosituksia, jotka perustuvat ensimmäisen osion pistemääriin, jotka viittaavat kohtuullisiin tai kriittisiin haasteisiin.
- Osio IV:** Neljäs osio on valinnainen raportointiominaisuus, jonka käyttäjä voi valita. Se koskee ehdokkaan kokonaishaluttavuutta työntekijänä, mikä määritellään työsuorituksen kolmen laajan osatekijän perusteella. Sen jälkeen raportti tarjoaa graafisen tiivistelmän ehdokkaan kokonaishaluttavuudesta. Tämä osio on usein hyödyllinen, sillä henkilö voi työskennellä turvallisesti, mutta sopia huonosti joihinkin tehtäviin. Esimerkiksi monet turvallisesti työskentelevät eivät pysty tai halua antaa hyvää asiakaspalvelua.



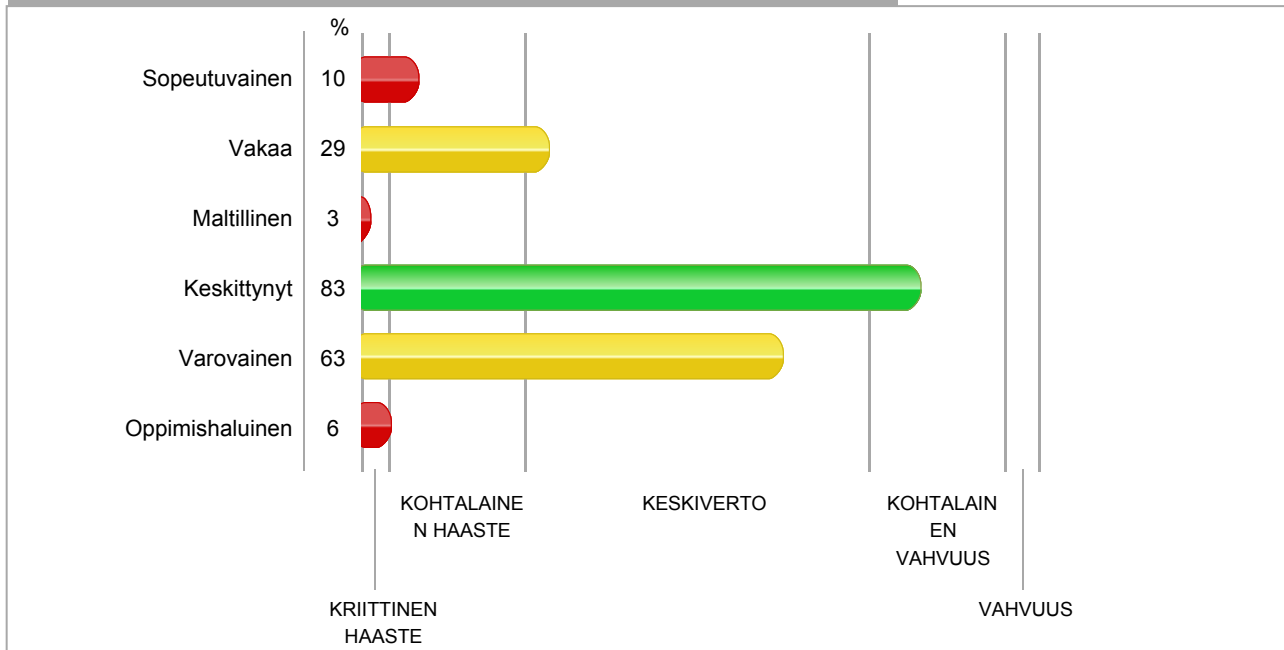
OSIO I - TURVALLISUUSKÄYTTÄYTYMISEN OSATEKIJÄT

Uhmakas - Sopeutuvainen:	Tämä osatekijä koskee henkilön halukkuutta noudattaa sääntöjä. Alhaisen pistemäärän saajat saattavat olla piittaamatta säännöistä; korkean pistemäärän saajat noudattavat niitä vaivatta.
Hätääntyvä - Vakaa:	Tämä osatekijä koskee stressinsietokykyä. Alhaisen pistemäärän saajat ovat taipuvaisia stressiin, saattavat hätääntyä paineen alla ja tehdä virheitä; korkean pistemäärän saajat pysyvät tyypillisesti vakaina.
Helposti ärsyyntyvä - Maltillinen:	Tämä osatekijä koskee vihanhallintaa. Alhaisen pistemäärän saajat saattavat menettää maltinsa helposti ja tehdä virheitä; korkean pistemäärän saajat ovat maltillisia.
Helposti häiriintyvä - Keskittynyt:	Tämä osatekijä koskee keskittymistä. Alhaisen pistemäärän saajilla on taipumusta häiriintyä helposti ja tehdä virheitä; korkean pistemäärän saajat pysyvät keskittyneinä.
Uhkaroheka - Varovainen:	Tämä osatekijä koskee riskinottoa. Alhaisen pistemäärän saajilla on tapana ottaa tarpeettomia riskejä; korkean pistemäärän saajat välttävät riskialtista toimintaa.
Ylimielinen - Oppimishaluinen	Tämä osatekijä koskee koulutettavuutta. Alhaisen pistemäärän saajat eivät tavallisesti piittaa koulutuksesta ja palautteesta; korkean pistemäärän saajat keskittyvät koulutukseen.

Pisteet on ilmaistu prosenttipisteinä; esimerkiksi pistemäärä 85 % tarkoittaa, että henkilön pisteet ovat korkeammat kuin 85 %:lla arvioiduista henkilöistä.



GRAAFINEN YHTENVETO ARVIOINNIN TULOKSISTA



OSIO I – TURVALLISUUSKÄYTTÄYTYMISEN OSATEKIJÄT (JATKUU)

Turvallisuuteen liittyvät vahvuudet

- Ei tarvitse paljon rakenteita työhönsä
- Vaikuttaa yleensä rauhalliselta ja vakaalta
- Keskittyy todennäköisesti käsillä olevaan tehtävään
- Välttää tyypillisesti riskialtista käyttäytymistä
- Kykenee sietämään yksitoikkoista työtä

Turvallisuuteen liittyvät huolenaiheet

- On taipuvainen pitämään sääntöjä neuvottelukysymyksinä
- Saattaa olla piittaamatta virheistä
- Saattaa ylireagoida turhautuneena
- Vähän kiinnostuksen kohteita työn ulkopuolella
- Saattaa olla hidas reagoimaan hätätilanteissa
- Ei ole kiinnostunut oppimaan uusia taitoja



OSIO II - KESKIMÄÄRÄINEN KOKONAISTURVALLISUUSPistemäärä

Keskimääräinen kokonaisturvallisuuspistemäärä on kuuden yllä esitetyn turvallisuusasteikon keskiarvo.



OSIO III - KEHITYSSUOSITUKSET TURVALLISUUSOSA-ALUEITTAIN

Seuraavassa esitetään ehdokkaan pistemäärät niissä turvallisuuden liittyvissä ulottuvuuksissa, joissa on havaittavissa kohtuullisia tai kriittisiä haasteita. Prosenttiosuudet alla edustavat tekijöiden prosenttia kussakin ulottuvuudessa. R-kirjaimella merkityt ulottuvuudet on painotettu käänteisesti niin, että korkeampi prosentti kuvaa alhaisempia pistemääriä.

TURVALLISUUDEN OSATEKIJÄ	MÄÄRITELMÄ	PROSENTTI
SOPEUTUVAINEN		
Huomionhakuinen	Tarvitsee huomiota	100%
Miellyttävä	Maltillinen	0%
Mukautuva	Noudattaa odotuksia	20%
MALTILLINEN		
Huomionhakuinen	Tarvitsee huomiota	100%
Miellyttävä	Maltillinen	0%
Itsekontrolli	Välttää impulsiivista käytöstä	0%
OPPIMISHALUINEN		
Avoimuus	Laajat kiinnostuksen kohteet	0%
Mukautuva	Noudattaa sääntöjä	20%
Analyyttinen	Henkisesti joustava	33%



OSIO IV - TYÖHÖNOTTAMISPERUSTEET KOKONAISUUDESSAAN

Vaikka turvallisesti työskentely on tärkeää, hyvillä työntekijöillä on myös muita ominaisuuksia. Seuraavat luonteenpiirteet ovat tärkeitä lähes missä tahansa työssä.

Luotettavuus

Tämä asteikko käsittelee henkilöä hyvänä organisaation jäsenenä: sääntöjen noudattamista, valvonnan hyväksymistä, itsekontrollia, tehtävien saattamista loppuun ja tarpeettomien riskien välttämistä. Korkean pistemäärän saavuttaneet vaikuttavat olevan johdonmukaisia, luotettavia ja hyviä itsekuriltaan. Alhaisen pistemäärän saavuttaneet ovat taipuvaisia impulsiivisuuteen, helposti häiriintyviä ja vaikeasti sopeutuvia.

Tyyneys

Tämä asteikko käsittelee kuinka rauhallinen, tasainen ja hyväntuulinen henkilö on. Korkean pistemäärän saavuttaneet vaikuttavat käsittelevän stressiä ja paineita hyvin pysymällä vakaina, hillittyinä ja tyyeinä ja heillä on tapana vaikuttaa rauhoittavasti muihin. Alhaisen pistemäärän saavuttaneet ovat taipuvaisia kireyteen, ailahtelevaisuuteen ja herkkyyteen, ja heidän työsuorituksensa saattaa kärsiä heidän ollessaan stressaantuneita.

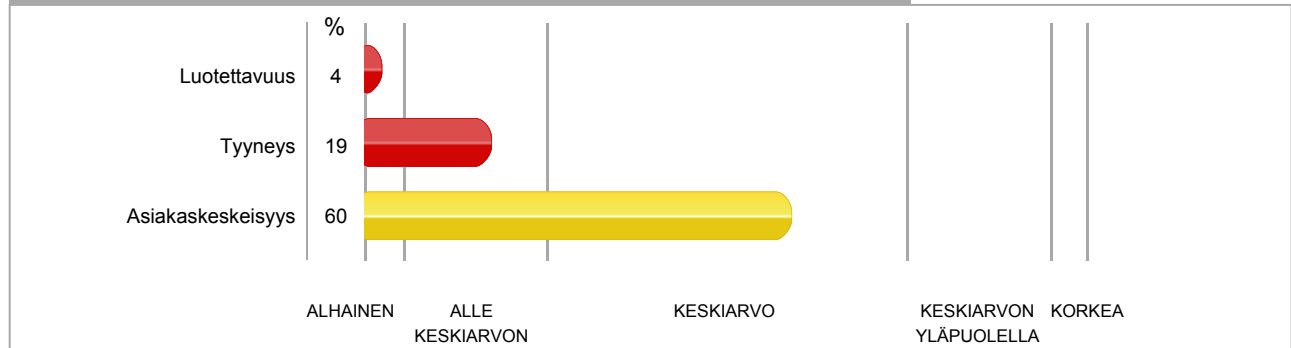
Asiakaskeskeisyys

Tämä asteikko käsittelee henkilön kykyä tarjota hyvää asiakaspalvelua tarvittaessa. Se ei tarkoita viehättävyyttä tai ystävällisyyttä — monet introvertit ovat hyviä asiakaspalvelijoita ja monet ekstrovertit huonoja. Korkean pistemäärän saavuttaneet henkilöt ovat taipuvaisia rauhallisuuteen, ystävällisyyteen, kohteliaisuuteen ja kärsivällisyyteen. Alhaisen pistemäärän saavuttaneet ovat taipuvaisia vaikuttamaan tarkkaamattomilta, hämmentyneiltä, kireiltä ja mahdollisesti työkeiltä.

Pisteet on ilmaistu prosenttipisteinä; esimerkiksi pistemäärä 85 % tarkoittaa, että henkilön pisteet ovat korkeammat kuin 85 %:lla arvioiduista henkilöistä.



GRAAFINEN YHTEENVETO PALKKAUSPERUSTEIDEN TULOXSISTA



Tässä raportissa esitettyjen tulosten EI ole tarkoitus syrjäyttää työntekijöitä palkkaavan henkilön tekemää arviointia. Hän voi pikemminkin käyttää tuloksia osana ehdokkaan palkkaamiseen liittyvää päätöksentekoprosessia.